

国立大学法人におけるキャリア教育、 進路・就職支援の推進と課題

——和歌山大学経済学部の最近の取組を中心に——

Career education, promotion and problems of support for determining
a student's course / job hunting in a national university corporation

——Based primarily on a selection of recent trials from the Faculty
of Economics at Wakayama University——

本 庄 麻 美 子
Honjo, Mamiko

ABSTRACT

With the assistance of a juridical person of the national university in April, 2004, career education reform and support for student course determination / job hunting was advanced in the Faculty of Economics at Wakayama University. Regarding to our recent trials, this paper attempts to clarify prospected problems by comparing our university with other national universities converted into independent corporate entities and also comparing national university converted into independent corporate entity and national university not converted into independent corporate entity.

1. はじめに

2004年4月の国立大学の法人化以後、様々な改革が進められている。その中で特に重要なのは、学生へのキャリア教育、進路・就職支援の取組である。国立大学法人の中期目標・中期計画の中で、就職支援体制の強化だけでなく、正規教育課程の中でキャリア教育の充実を謳っている大学は珍しくない。日本の大学の多くがキャリア教育のあり方を模索しており、従来、就職部が行ってきた進路・就職支援と、教育課程内外で実施されているキャリア教育との連携を図る大学

が急増し、担当部署の名称を「就職部」から「キャリアセンター」、「キャリアサポート室」等に変更するケースも目立ってきている。

キャリア教育の起源は、1970 年代初頭のアメリカで、キャリア・エデュケーション (career education) が中等教育改革 (普通教育と職業教育の統合) の一環として導入されたことにある。また、キャリア (career) という言葉が日本で広く使われるようになったのは、これを主に我が国の進路指導関係者が紹介・翻訳したことに端を発している。その後、教育の現場や研究の世界でキャリア教育について様々な実践・紹介がなされてきたが、一つの画期をなすのが 1999 年の中央教育審議会答申「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」である。この答申において、教育課程におけるキャリアの学習、キャリアガイダンス、カウンセリング、インターンシップなど、「学校教育と職業生活との接続」を図る方策として、小学校から高等教育にいたるキャリア教育が提案された。そこでは、第 1 に職業観・勤労観の育成、第 2 に職業に関する知識・技能の習得、第 3 に自己理解を前提にした進路・職業選択能力の育成がキャリア教育であると定義されている。さらに、2004 年 1 月、文部科学省の「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議」はキャリア教育を「一人一人のキャリア発達や個としての自立を促す視点から、従来の教育の在り方を幅広く見直し、改革していくための理念」であると定義し、全教育活動におけるキャリア教育の展開を求めるに至った。⁽¹⁾

大学に目を転ずれば、一般的に私立大学に比して、国立大学法人は進路・就職支援のシステム作りがなお弱く、必ずしも学生の現実やニーズに対応できていないという問題がある。また、個々のキャリア形成支援が必ずしも相互に結びつかず、学生支援という枠組みのもとでのみ取り組まれる傾向が強い。更に、事業の業務管理は一般に PDCA ([plan] [do] [check] [act]) サイクルで行われるが、特に国立大学法人では後半の CA が弱く、そのために施策の段階的ないし累積的改善がなされにくいという問題がある。本稿ではそういった状況を打開

(1) 社団法人国立大学協会 教育・学生委員会 [2005], p3.

するために、法人化後の和歌山大学経済学部（以下、「経済学部」と略）のキャリア教育と就職支援に関する施策を「check」し、「act」へとつなげていきたい。「check」を行うためには何らかの基準ないし尺度に基づいて評価する必要がある⁽²⁾ので、本稿はこれを他の国立大学法人との比較、法人化前との比較によって行う。最後に法人化後の施策の限界を見定め、今後の課題を明確化する。

2. 和歌山大学経済学部における進路・就職支援

2-1 法人化前の状況

法人化前までの和歌山大学では、全学組織である学生支援課就職支援室（以下、「全学就職支援室」と略）が3学部学生⁽²⁾の進路・就職支援を行っていた。経済学部は1学年390名と大規模でないこともあり、経済学部としての学生の進路・就職指導はゼミナールの指導教員の個別指導にゆだねられ、組織的な進路・就職支援は皆無に等しかったといえる。

2-2 法人化後の状況

2-2-1 経済学部キャリアデザインオフィス（就職対策室）の設置

和歌山大学が文部科学大臣に提出した中期目標・中期計画の「学生への支援に関する目標」の中では、「キャリア教育を含め、就職支援を強化する」ことが掲げられ、具体的にはキャリア教育の企画・就職対策の立案及び学生相談体制の整備、就職に関する指導教員の意識の昂揚、ゼミ生の就職に指導教員が積極的に関与する体制の確立が挙げられた。その中で、経済学部では新規学卒者採用専門の就職情報会社で企業の採用コンサルティングに関わっており、且つ、キャリアカウンセラーの資格を持つ者を就職担当教員として採用し、2004年4月に経済学部内にキャリアデザインオフィスを設置した。同オフィスは、同教員の

(2) 和歌山大学には経済学部の他に、教育学部、システム工学部があり、3学部で成り立っている。

(3) 筆者はその枠の人事により採用された本人であり、本稿はその後の進路・就職支援業務の経験を集約する論考である。

下で経済学部学生の就職・進学全般の支援を行い、個々の学生の相談・カウンセリングの主な窓口となった。初年度の延べ利用件数は約 500 件、2 年目は 800 件以上の実績をあげた。

2-2-2 専門教育科目としてキャリア教育科目を導入

キャリアデザインオフィスの設置と共に、2004 年 4 月より 3 年次生を対象に開講したのが「キャリア・デザイン」という 2 単位の専門教育科目である。初年度の受講者は 143 名、2 年目は 236 名、3 年目の 2006 年度は 280 名であり、最後の数字は経済学部 3 年次在籍者の 77.8% に当たる。

専門教育科目「キャリア・デザイン」は就職の準備をさせるための授業であり、「働く」ということを学生自身で考えさせることが授業のねらいである。すなわち、①自分が好きなこと（興味）、②自分が持っているスキル（能力）、③重要であると信じていること（価値観）を各学生に認識させ、自分のライフプランに合った進路選択が出来るようにすることである。そのため、授業は、提示された課題について毎時間、グループディスカッションすることを基本スタイルにしている。こうした授業のやり方には、主体性や協調性を養う効果以外に、同世代では普段なかなか話題にのぼらない職業観を交換させ、進路意識を向上させる効果が期待出来る。また、自分の意見を相手に伝える難しさを実感してもらい、コミュニケーション能力を養う機会ともなっている。経済学部では学生による授業評価が行われているが、この授業の総合評価（5 段階）は 4.6 と高いものになっている。

もう一つのキャリア教育科目として、全学の低年次学生を対象に 2005 年度から開講したのが、「進路と職業」という 2 単位の基礎教育科目である。この授業は講義形式で行われ、経済・労働・教育訓練などの社会的システムに関する具

（4）これ以外にも、南大阪地域大学コンソーシアムのセンター科目として、2006 年の夏季休暇中に次のキャリア教育科目が開講された。「キャリアと社会—社会の中で自分を生かす方法—」がそれであり、2 泊 3 日の集中講義に 62 名（和歌山大学からは 16 名）が参加した。関西国際空港でのフィールドワークを通じて、「論理力」、「プレゼンテーション能力」、「主体性」、「課題発見・解決能力」を身に付けることが主な内容である。

体的事例を取り上げながら、学生の自己理解・啓発を深め、将来の職業生活に向けた指針・展望を与えることをねらいとしている。受講者は1・2年次生を中心に、2005年度は361名、2006年度は309名であった。⁽⁵⁾

2-2-3 進路・就職状況調査の徹底

進路・就職状況の把握は、キャリアデザインオフィスの設置まで、学生の自主的な報告に頼っていたが、現在では、成績交付が行われる4月・10月と、卒業論文・修士論文を提出させる1月に、徹底した調査が行われている。学部4年次生以降の学生及び大学院2年次の学生に対して、これらの手続きを行う前提として、進路決定届の提出を義務付けているためである。これにより、節目、節目の学生の状況を把握することが可能となり、ゼミナールの指導教員との連携や、学生へのきめ細かな個別対応が可能となった。

2-2-4 学生主体の進路・就職支援体制の確立 ～スチューデントリンクの構築～

一般的に、地方国立大学は私立大学に比べて学生数が少なく、他大学との交流機会も少ないため、学生の学内ネットワークを強化して、情報の共有化を計るとともに切磋琢磨する機会を増やすことが必要である。経済学部ではそのための組織として、2005年度にスチューデントリンクを発足させた。スチューデントリンクとは、主に進路決定した4年次生が、経済学部同窓会である「柑芦会」と連携を取りながら、3年次生の進路・就職活動をサポートする学生支援システムである。サポートの主眼は、3年次生に早期に進路・就職意識を持たせることであり、具体的な企画・運営はすべて学生に任せている。活発な活動が評価され、2005年度の学長表彰の対象となった。

2-2-5 同窓会組織「柑芦会」との連携

経済学部同窓会の歴史は非常に古く、1926年（大正15年）3月、和歌山高等

(5) 佐藤史人・本庄麻美子 [2007], p70.

商業学校の第1回卒業式にあたり同窓会が結成され、1929年（昭和4年）に「柑芦会」と命名された。その後、経専・工専・大学を経て今日に至っている。経済界で活躍している卒業生も非常に多い。

経済学部及びキャリアデザインオフィスは、特に企業の求人数が多い東京・大阪・東海地方の支部と連携して就職支援活動を強化してきた。すなわち、同窓生が勤務する企業とのパイプ作りや若手OB・OGと現役学生との定期懇談会の開催、OB・OG訪問窓口の設置などを行ってきたほか、毎年、産学連携・就職支援委員会を開催し、情報交換に加えて、具体的な施策を検討してきた。また、2004年4月からは、柑芦会の提供講座として2単位の専門教育科目「現代社会経営論」（2006年度は「現在企業実践論」）を開講している。これは経済界の第一線で活躍している卒業生が講師となり、オムニバス形式で行われるものである。

3. 他の国立大学法人のキャリア教育、進路・就職支援の現状

3-1 国立大学法人のキャリア教育

大学と産業界との連携による人材育成プログラムとして、1997年、当時の文部省、通産省、労働省の強い指導のもとスタートしたインターンシップは、その後急速に拡大し、現在ではキャリア教育科目として位置付けられており、何らかの形でインターンシップを実施している大学がほとんどである。文部科学省が実施する「大学等におけるインターンシップ実施状況調査報告」に基づき推計すると、全国で概ね12万人の大学生がインターンシップに参加していると思われる⁽⁶⁾、インターンシップの普及・実施は着実に進展しているといえる。

では、インターンシップ以外のキャリア教育の導入状況はどうであろうか。

国立大学法人で中期目標・中期計画の中に「キャリア教育」「キャリア形成」などの文言がある大学は、83校中35校（42.2%）である。そのうちこうした文

(6) この調査では、大学等の授業科目として実施されるインターンシップに限って参加学生数等が把握されている。厚生労働省 [2005]。

言を「大学の教育研究等の質の向上に関する目標を達成するための措置—（１）教育に関する措置」に記載している大学は 13 校（15.7%）, 「大学の教育研究等の質の向上に関する目標を達成するための措置—（４）学生への支援に関する目標」に記載している大学は 25 校（30.1%）であるという。（１）と（４）の両方に記載している大学は、弘前大学、奈良教育大学、和歌山大学の 3 校である。⁽⁷⁾

さらに教育科目としての導入状況を調べてみると、2006 年度に「キャリア」, 「進路」, 「職業」というキーワードで開講している大学は 83 校中 48 校（57.8%）であった。それに加え、2007 年度の開講に向けて講師選定も含めて準備中であるといった大学も 2 校ありそれを含めると 50 校（60.2%）を超える。特に中国・四国地区 10 校中 8 校（80.0%）, 九州・沖縄地区 11 校中 8 校（72.7%）と西日本の国立大学法人の導入率が高いのが目立った。対象学年に関しては、1・2 年次生を対象としたものが大半を占めている。これは早期から職業意識を持つことで、学生自身のライフワークやキャリアビジョンを考えることをねらいとした“低年次キャリア教育”が重視されているためであろう。それに対し、3 年次生以上を対象としているものとしては、各大学の同窓会組織と連携し経済界等で活躍している社会人を講師に招き、オムニバス形式で開講しているものが多い。⁽⁹⁾

また、キャリア教育の先進的な取組の事例として、広島大学が挙げられる。「学生提案型キャリア形成システム基盤（Student Initiative Platform）構築」の取組が、平成 18 年度の現代的教育ニーズ取組支援プログラム（略称「現代 GP」）に文部科学省より採択された。それは、学生による自主的な取組（フロンティアプログラム）を大学として組織的に支援するものであり、その中には、教

（7）佐藤龍子 [2005], p59.

（8）国立大学法人は 2006 年 4 月現在 88 校であるが、大学院大学等を除いた 4 年制国立大学法人 83 校を対象とした。

（9）一橋大学では同窓会組織である如水会の協力のもと、「社会人との対話によるキャリアゼミ」という授業を、横浜国立大学経済学部では、同窓会組織である富丘会と連携し「実社会における実践体験」という授業を開講している。

職員、地域住民や企業人等の専門知識を持つキャリアメンターからの指導や助言を受けられるシステムがある。学生はそのシステムを利用することで、幅広い考え方の習得や地域や社会とのかかわりを広く持ち、「挑戦し行動する」人材への成長を目標としている。

和歌山大学経済学部でも前項で述べた通り、基礎教育科目、専門教育科目でそれぞれキャリア教育科目を開講している。内容に関しても、低年次を対象にしたものから同窓会組織と連携したものに加え、3年次生限定のグループワークを中心に行うものなど多岐にわたっていることから、国立大学法人の中でも先進的な取組を実施していると評価される。しかしながら、大学全体のキャリア教育プログラムがしっかり確立されていないため、今後は大学としてどのような学生を育てていくかということを含め、教学との連携を踏まえた体系立てたカリキュラムを検討し、構築していくことが望ましいといえる。

3-2 国立大学法人の進路・就職支援

国立大学法人の改革においては、キャリア教育の導入と共に進路・就職支援の強化も非常に重要な課題となっている。2004年4月の法人化以降、組織改変と共に名称変更をし、進路・就職支援組織をリニューアルした大学は83校中16校（19.3%）ある。何年か前までは職員が中心となりサポートしていた組織であったのが、近年、理事をはじめとする教員が就職委員会を構成し、職員事務局との協力体制のもと、進路・就職支援を強化する大学が増えてきた。

東京大学では株式会社リクルート常務執行役員を副理事として迎え入れ、キャリアサポート室を2005年4月に立ち上げた。従来就職支援はそれまで各学部委ねられてきたが、全学的に且つ体系的な就職支援がキャリアサポート室に期待されている。具体的には、①OB・OGと交流する場を提供する②就職活動を実務的にサポートする③進路に関する相談相手となること、以上の3点である。特に①に関しては、大学、OB・OG組織（三四郎会）、そして学生（東大ドリームネット）により「知の創造的摩擦プロジェクト」として企画・運営され

ている。そのプロジェクトは、現役生と卒業生とのネットワークを構築し継続的な交流の場を提供・開催していくもので、年2回、大規模な交流会を実施している。

山口大学経済学部では就職支援委員会を中心となり、2005年度から「4年一貫の就職支援プログラム」を開始した。学生が「満足できる就職」「納得のいく就職」を実現することを支援するのが目的とされ、1・2年次生を対象とした「進路支援プログラム」、3年次生を対象とした「就職活動準備支援プログラム」、4年次生を対象とした「就職活動支援プログラム」を設定している。また、毎年、保護者を対象とした懇談会を山口、広島、福岡の3カ所で開催し、保護者にも学生への就職活動支援の力になってもらえるよう、積極的に働きかけている。

このほか、地方大学としてのデメリットを埋めるための工夫を行っている大学もある。新潟大学は東海大学と就職支援提携を結ぶことにより、首都圏の支援を強化している。これにより新潟大学の学生は、東海大学で首都圏の就職・求人情報を入手することが出来、また東海大学主催の就職イベントへの参加や、カウンセリングサービスを受けることが可能となっている。また、鳥取大学では、就職活動のピーク時である2～4月に週3回大阪までの直行バスをチャーターし、バスを往復運行している。それを利用することで、鳥取-大阪間で運行されている通常の高速バス片道料金が1/3以下になるほか、運行時に面接対策のビデオで事前準備が出来、車内で学生同士の情報交換が出来るというメリットもあり、大変好評であるという⁽¹⁰⁾。

以上のように、近年、独自性のある進路・就職支援を行う国立大学法人が増えてきたことがわかる。和歌山大学経済学部は中でもほぼ遜色ない水準であるといえるが、各学部と大学全体の就職支援組織の連携機能がほとんどなく、情報共有システムが整備されていない。また、地方大学としてのデメリットを持ちあわせているにもかかわらず、それを補填する具体的な支援を学生に対して行っていない。今後、こういった点も大学として検討していかなければならな

(10) 2007年2月17日付産経新聞朝刊15版「生き残り 就活にあり」記事中。

いといえる。

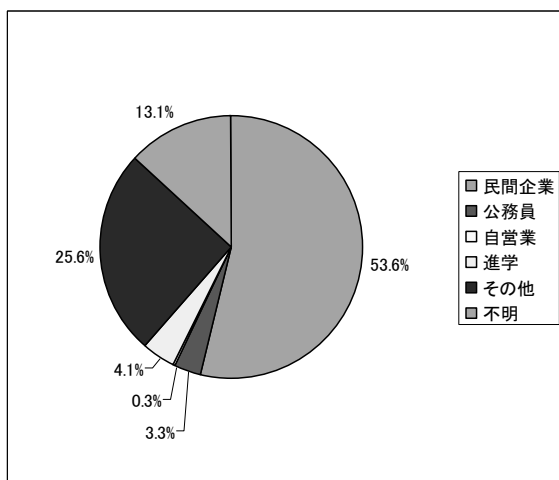
4. 和歌山大学経済学部における進路・就職支援の評価

4-1 学生の進路・就職状況

法人化前後の比較として、進路・就職の支援体制の強化は、いかなる成果をあげているだろうか。

経済学部の2004年3月法人化前の卒業生の進路・就職状況は、図表1に見るように、卒業者390名中、「民間企業」は209名(53.6%)、「公務員」13名(3.3%)、「自営業」1名(0.3%)、「進学」16名(4.1%)となっており、「その他」－就職活動中、進学希望、資格取得希望等－は100名(25.6%)、「不明」(進路決定届の未提出)51名(13.1%)となっている。

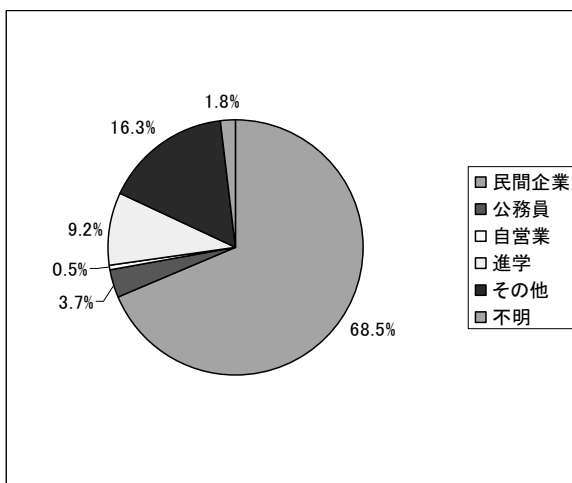
図表1 2004年度和歌山大学経済学部卒業生進路状況



それに対し、法人化後の2006年3月卒業生の進路・就職状況は、図表2を見るように、卒業者381名中、「民間企業」は261名(68.5%)、「公務員」14名(3.7%)、「自営業」2名(0.5%)、「進学」35名(9.2%)となっており、「その他」

―就職活動中，進学希望，資格取得希望等―は 62 名（16.3%），「不明」（進路決定届の未提出）7 名（1.8%）となっている。

図表 2 2006 年度和歌山大学経済学部卒業生進路状況



全体として，進路・就職状況の改善は明らかである。近年，求人倍率が上昇し，「景気回復」，「団塊世代の退職」や「若年人口の減少」から採用基準が以前より緩やかになっており，学生にとって就職環境が非常に良くなっている。そういった背景とは別に経済学部の進路・就職支援が貢献したものと思われる。

4-2 学生の就職活動のスタート時期

近年，企業の採用活動早期化に伴い，学生も早期からの就職活動を余儀なくされているのが現状である。法人化前は学生の就職活動のスタート時期が遅く問題があったが，法人化後は，キャリアデザインオフィスの活動で学生の意識変化があり改善された。この点について，法人化前と法人化後で比較してみよう。

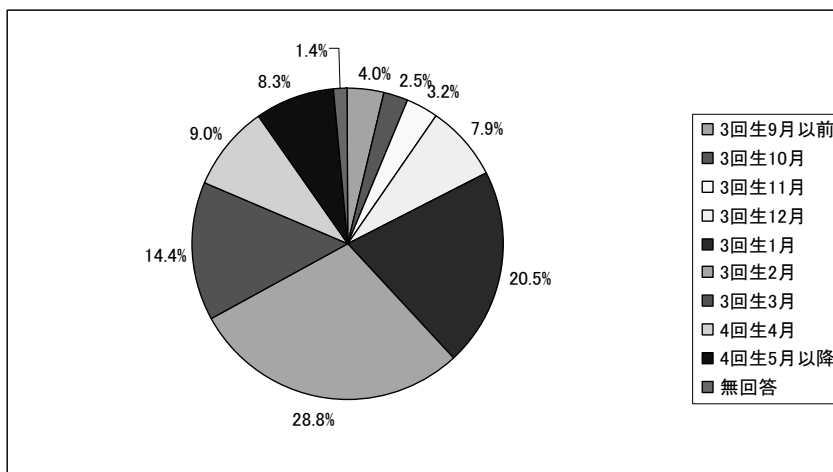
筆者は，まだ和歌山大学に着任する以前のことであるが，学生の就職活動状況を把握するべく，2004 年 1 月末の卒業論文提出時に 4 年生 321 名に対し就職活

動アンケート（以下、「法人化前アンケート」と略。有効回答数 278）を行った。そこからは、学生の動きの遅いことが明らかである。

図表 3 は「就職活動を具体的に始めた時期はいつか」という問いに対する回答結果である。「就職活動を具体的に始めた時期」というのは、インターネット上で企業に対しエントリーや資料請求するといった段階ではなく、何かしらの形で企業の人事担当者もしくは OB・OG と直接接し始めた時期ということである。通常、10 月に就職情報サイトに各企業の求人票が一斉に公開される。11 月頃からは業界セミナーや各企業のオープンセミナーが順次開催され、学生は企業の人事担当者と直接接し始める。しかし、年内に動き始めた学生は全体の 17.6% と 2 割にも満たないことから、全体的に学生の動きが一步遅いといった印象を受ける。

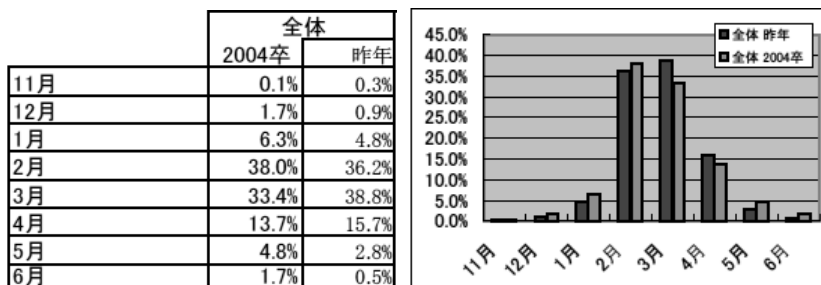
一方、法人化前、2004 年 3 月卒業生に対する企業の採用活動は、図表 4 のセミナー（会社説明会）の開催時期をみてもわかるように、2 月から本格的にスタートする。それに対し、経済学部の学生は、3 月以降に就職活動をスタートしている

図表 3 就職活動を具体的に始めた時期はいつか



資料出所；法人化前アンケート

図表 4 企業のセミナー開始の時期



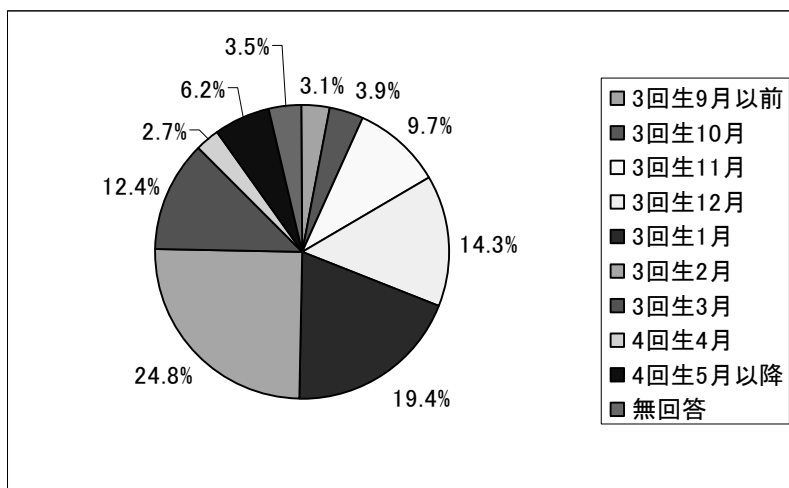
資料出所：毎日コミュニケーションズ [2003], p50

者が 31.7% もいることから、確実に遅れていることがわかる。

次に、法人化後、キャリアデザインオフィス設置し支援した学生 331 名を対象に行った就職活動アンケート（以下、「法人化後アンケート」と略。有効回答数 258）の結果を見てみよう。「就職活動を具体的に始めた時期」は、図表 5 に示されているように 3 年生 1～2 月に集中し、相当に早まっている。

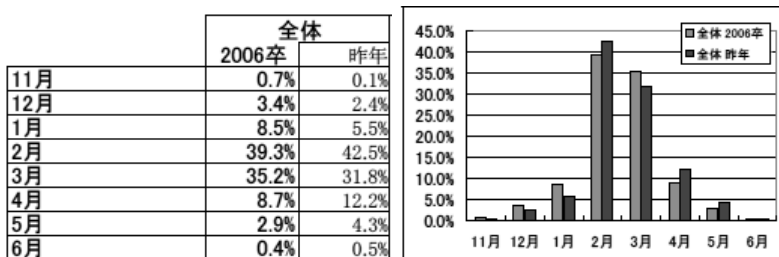
法人化後、2006 年 3 月卒業生に対する企業の採用活動は図表 6 のセミナー（会

図表 5 就職活動として動き始めた時期はいつか



資料出所：法人化後アンケート

図表 6 企業のセミナー開始の時期



資料出所：毎日コミュニケーションズ [2005], p53

社説明会) の開催時期をみてもわかるように、2 年前の統計とさほど変化はない。それにもかかわらず、学生の就職活動のスタート時期は非常に早まったといえる。進路・就職対策をほとんどしていなかった 2004 年 3 月卒業生の状況と比べると、学生の意識変化がここでも少しずつ表れているといえる。

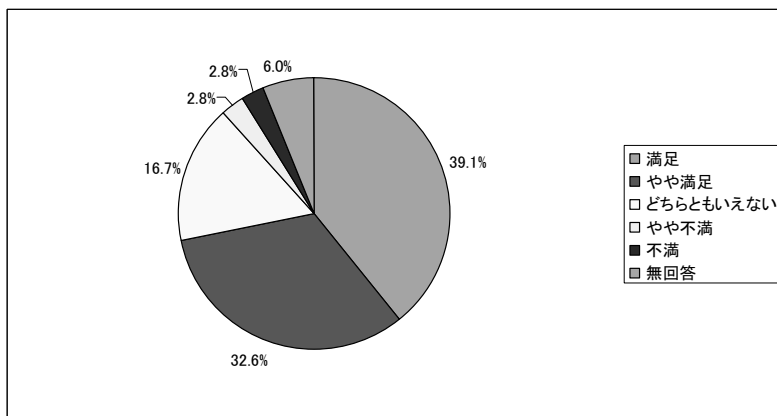
4-3 学生の就職先満足度

キャリアデザインオフィスは、就職率をいかに上げるかということだけではなく、学生の卒業後の進路選択の満足度を高めることも重視している。OB・OG 訪問の紹介や内定者懇談会の開催を積極的に行い、実際に働いている社会人から話をじっくり聞く機会を増やし、正確な企業や仕事情報を提供することで、将来、イメージしていたものと実際の仕事が違うといったミスマッチのないようにする対応策ともなる。

在学中の進路・就職支援やキャリア教育の強化が、卒業後の進路選択の満足度を高めることにどのくらいの効果があったのかを、法人化前アンケートと法人化後アンケートの比較によって探してみよう。

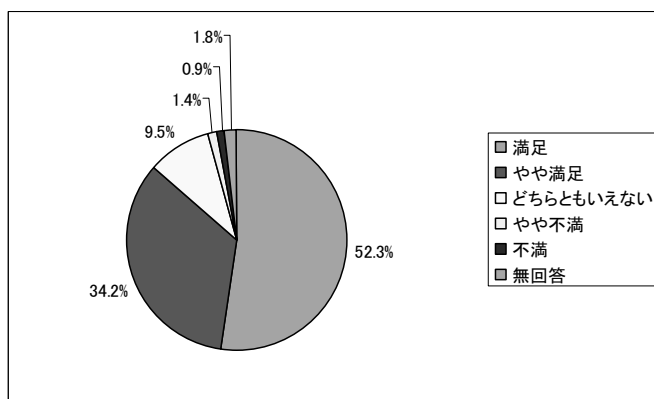
図表 7 と図表 8 からわかるように、「決定した進路・内定先に満足しているか」という質問に対し、「満足」、「やや満足」と回答している学生の割合が、2004 年 3 月卒業生は 71.7%，2006 年 3 月卒業生は 86.5%であり、14.8 ポイント上昇した。

図表 7 決定した進路・内定先に満足しているか



資料出所；法人化前アンケート

図表 8 決定した進路・内定先に満足しているか



資料出所；法人化後アンケート

大幅な伸びは、就職環境が良くなったこともあるが、キャリアデザインオフィスの活動による部分もあると考えられる。

4-4 キャリアデザインオフィス等の利用状況

キャリアデザインオフィスの場合、法人化前と法人化後の比較ができないため、法人化前から存在する全学就職支援室との比較の中でその利用状況を評価してみたい。

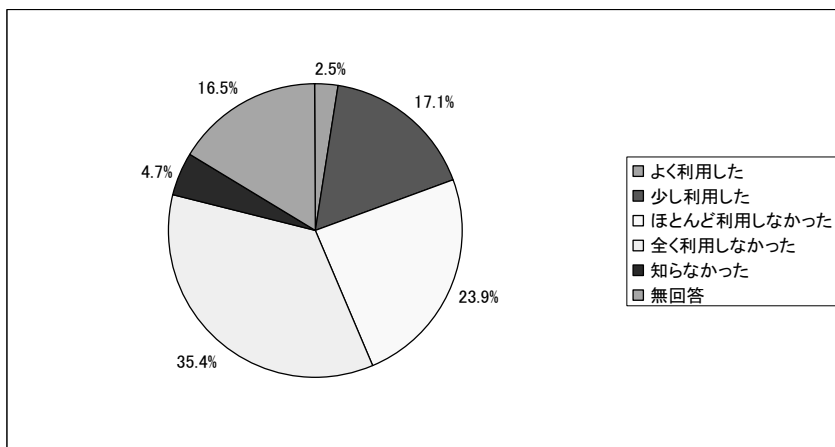
全学就職支援室は、就職ガイダンスや企業合同説明会、模擬面接の企画・運営、求人票の掲示、インターネット上での情報掲載等を中心にサービスを提供しているほか、就職資料室も併設されている。また、外部のキャリアコンサルタントが週4日（午後の半日）勤務し、1名につき30分の予約制で就職相談を受け付けている。

法人化前アンケートと法人化後アンケートによって、全学就職支援室の利用状況を見てみよう。図表9と図表10を比較すると、よく利用した学生は2.5%から5.1%と2.6ポイント上昇し、少し利用した学生も17.1%から19.9%と2.8ポイント上昇しており、あわせて6.4ポイント高くなっているものの、法人化前後で利用状況に飛躍的な変化はないといえる。

法人化後の全学就職支援室とキャリアデザインオフィスの利用状況を比較すると、図表10と図表11のようになる。全学就職支援室は、経済学部2006年3月卒業生の25.0%（4名に1名）が「よく利用した」もしくは「少し利用した」と答えているのに対し、キャリアデザインオフィスは43.5%（5名のうち2名）が「よく利用した」もしくは「少し利用した」と答えている。これは「キャリア・デザイン」の講義の中で、就職担当教員の存在を知ってもらおうと共に、キャリアデザインオフィスの具体的な取組を伝えていったためであろう。また、「よく利用した」と答えた学生に着目すると、就職支援室5.1%、キャリアデザインオフィス20.8%と、15.7ポイントの差があり、キャリアデザインオフィスのリピーター率の高さが窺える。したがって、法人化前と比べると就職支援組織を利用する割合が高まったといえる。しかしながら「全く利用しなかった」「知らなかった」と答えた学生がどちらも半数近くいることから、大学の進路・就職支援体制の認知度が低いことも浮き彫りとなっている。利用しない理由のひとつ

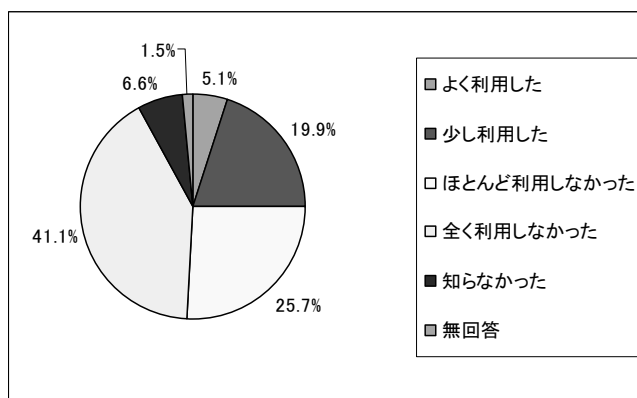
に“大学の進路・就職支援には期待していない”という厳しい意見もあった。

図表 9 全学対象の就職支援室の利用状況



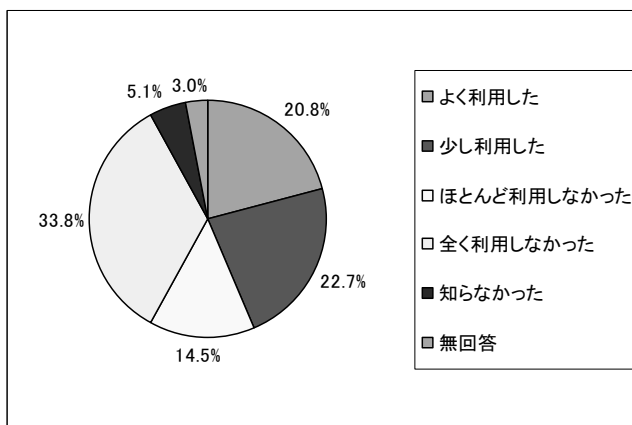
資料出所；法人化前アンケート

図表 10 全学対象の就職支援室の利用状況



資料出所；法人化後アンケート

図表 11 キャリアデザインオフィスの利用状況



資料出所；法人化後アンケート

4-5 進路・就職支援の学生評価

これまで進路・就職状況、就職活動のスタート時期、学生の満足度、キャリアデザインオフィス等の利用状況をみてきたが、法人化前と法人化後では大きな変化があったといえる。進路・就職支援の学生評価は、アンケートの要望・意見によると以下であった。

法人化前のアンケートには「全くと言っていいほど就職支援が充実していない」、「もっと就職サポートの充実をはかってほしい」、「一人一人に気を配ったサポートをしてほしい」、「大学からも積極的に企業情報を提供してほしい」、「私立大学との差が大きすぎる」といった厳しい意見が多く、ゼミナールの指導教員の個別指導だけでは進路・就職支援の限界があり、大学としての組織的なサポートを求めていることがわかる。

それに対し、法人化後のアンケートには「熱心に指導をしてくれて充実した就職活動ができた」、「キャリアデザインオフィスができて、相談できる場や色々考えることのできる場として非常に役に立った」、「相談しやすく、メールでも連絡を取ることができたので大変助かった」といった声が多く、以前と比べ進路・

就職支援が改善できたといえる。しかしながら、「教員志望者学生にも教育学部とも連携をしてサポートしてほしかった」といった一般企業以外への進路希望する支援の充実や、「就職に対する大学の姿勢が私学と比べればまだまだだと感じる」等、資格取得のサポートやキャリアカウンセラー等相談スタッフの増員を求める意見も見受けられた。

5. 和歌山大学経済学部の方後の課題

5-1 学部全体での組織的支援

国立大学法人におけるキャリア教育、進路・就職支援の推進が急務であるといわれてきたこともあり、法人化後の各大学のここ2,3年の変化は目覚ましいものである。しかしまだスタートしたばかりでもあり、体制を整えたという大学の自己満足に終わるのか、成果が着実に根付いていくのかは、今後の更なる実践の中で確定していくであろう。学生の立場に立った学生のための支援が基本であり、常に改善・改革を意識していかなければならない。本稿が対象とした和歌山大学の場合でも、2010年3月末までのキャリア教育、進路・就職支援の強化を掲げる中期目標・中期計画の達成度、評価がひとつの分岐点となる。それまでにどれだけ独自性のある具体的な取組ができるか、一定の効果が出せるかが問われている。

2004年4月より経済学部独自でキャリアデザインオフィスを立ち上げたが、実質、就職担当教員1名で運営されているのが実情であり、前項で挙げた通り一定の成果が出てきたものの、現行の体制では限界があるといえる。大学全体では出来ない学部サポート体制の良さは、個別へのきめ細かい対応である。いかに個々の学生と深く関わっていくか、今後の鍵となる。そのためにも教員・事務組織も含めた就職支援体制を立ち上げ、キャリア教育をはじめとする教学との連携を踏まえた進路・就職支援プログラムを検討することが必要不可欠である。また、キャリアデザインオフィスで把握している学生の進路・就職状況とゼミナールの担当教員が把握している情報とを共有し、今以上に学部内での連

携した進路・就職支援を行っていく必要がある。

5-2 大学全体との連携

学部でのきめ細かい学生への支援に加え、大学全体との連携も重要になってくる。和歌山大学の全学就職支援室は2,3年ごとに就職担当職員が異動となるケースが多く、就職支援に関する専門的な業務を理解する頃に担当者が変わってしまう。学生支援担当教員も2年任期で後任への引継がしっくり出来ず、効果的な進路・就職支援がいつまでたっても構築されていない。就職ガイダンスが複数の学外講師に内容を含めて一任されている点、進路・就職相談を受け付けるキャリアカウンセラーやキャリアコンサルタントも外部委託している点も、大学の特色に見合ったキャリア教育、進路・就職支援の仕方を推進する上で、弱点であり大きな問題である。

和歌山大学では、各学部と大学全体の就職支援組織の連携機能がなく、キャリア教育は事項を審議する第三常置委員会が担当し、進路・就職支援は学生支援事項を審議する第五常置委員会が担当しているため、大学の特色に見合ったキャリア教育や進路・就職支援を総合的に展開出来ていないといった問題がある。これは、キャリア教育、進路・就職支援の強化を中期目標・中期計画として掲げる大学としては大問題であり、これに対し、大学全体の進路・就職支援を審議する組織を設置し、各学部の就職担当教員と就職担当職員、さらにキャリアコンサルタントやカウンセラーを交えて学生の進路・就職支援について向き合っていくことが必須であるといえる。それにより、各学部の取組を把握し、学生と身近に接している現場からニーズや問題点を掘り起こしていくことで、更に充実した進路・就職支援を学生に提供していくことが可能となるであろう。

今後、以上のような更なる改善・改革を通して、和歌山大学経済学部をはじめとする大学独自のキャリア支援、進路・就職支援の可能性を探り、PDCAサイクルのもと、更に追究していきたい。

参考文献

- 社団法人国立大学協会 教育・学生委員会 [2005], 「大学におけるキャリア教育のあり方—キャリア教育科目を中心に—」
- 渡辺三枝子 [2004], 「若年者のキャリア教育推進」, 独立行政法人労働政策研究・研修機構『Business Labor Trend7』
- 亀野淳 [2004], 「インターンシップ 新たなステージへ向けた大学の役割—北海道地域及び北海道大学の事例をもとに—」, 独立行政法人日本学生支援機構『大学と学生』平成 16 年第 3 号
- 厚生労働省 [2005], 「インターンシップ推進のための調査研究委員会報告書」の取りまとめ (<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2005/03/h0318-1.html>)
- 佐藤史人・本庄麻美子 [2007], 「和歌山大学におけるキャリア教育に関する研究—全学対象「進路と職業」の実施に基づいて—」, 和歌山大学教育学部『和歌山大学教育学部紀要—教育科学—』第 57 集
- 佐藤龍子 [2005], 「国立大学法人の中期目標・中期計画にみるキャリア教育と就職・学生支援」, 同志社大学人文科学研究所『社会科学』第 75 号
- 一橋大学 HP (<http://www.hit-u.ac.jp/>)
- 横浜国立大学経済学部キャリアデザインネットワーク HP (<http://www.econ-ynu.jp/>)
- 広島大学 HP (<http://www.hiroshima-u.ac.jp/index-j.html>)
- 東京大学 HP (http://www.u-tokyo.ac.jp/index_j.html)
- 朝日新聞社 [2005], 「面倒見のいい大学 連載第 1 回 東京大学『東大のゴーン』が始めた面倒見改革」, 『WEEKLY AERA』2005 年 5 月 30 日号
- 山口大学経済学部 HP (<http://www.econo.yamaguchi-u.ac.jp/>)
- 新潟大学 HP (<http://www.niigata-u.ac.jp/index.html>)
- 株式会社毎日コミュニケーションズ [2003], 『2003 年就職戦線総括』
- 株式会社毎日コミュニケーションズ [2005], 『2005 年就職戦線総括』
- 和歌山大学 HP (<http://www.wakayama-u.ac.jp/>)